

آسیب‌شناسی منابع انسانی نظام بانکی در برنامه‌های بلندمدت کشور با  
توجه به مطالعه تطبیقی برنامه‌های اول و دوم بر اساس ابعاد سیاسی،  
اقتصادی و قانونی

نوع مقاله: پژوهشی

رحیم جاودان خرد<sup>۱</sup>

مرتضی یاراحمدی<sup>۲</sup>

علیرضا تمجید یامچلو<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۳

چکیده

قصد بررسی و آسیب‌شناسی نظام راهبرد توسعه منابع انسانی در برنامه‌های بلندمدت کشور در دو دوره زمانی مختلف و با تأکید بر ابعاد سیاسی، اقتصادی و قانونی وجود دارد ابعاد سیاسی این برنامه‌ها به تأثیرگذاری و تعامل با سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های سیاسی، ابعاد اقتصادی به تأثیرات برنامه‌ها بر اقتصاد کشور و ابعاد قانونی به ارتباط برنامه‌ها با قوانین و مقررات مرتبط می‌پردازد.

هدف از این تحقیق آسیب‌شناسی نظام منابع انسانی برنامه‌های بلندمدت کشور در مقایسه‌ای تطبیقی میان برنامه‌های اول و دوم بر اساس ابعاد سیاسی، اقتصادی و قانونی وارائه ی الگوی مناسب انجام گرفت.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق با استفاده از مصاحبه با خبرگان و مدیران مرتبط با حوزه منابع انسانی گردآوری گردید. سپس با استفاده از آزمون T و روش سلسله مراتبی آسیب‌های شناسایی شده تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش نشان داد در این تحقیق<sup>۴</sup> بعد عوامل اجرایی، سیاسی، اقتصادی و قانونی بعنوان آسیب شناسایی شد و در نهایت مدل نهایی ارائه گردید.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Ra.javdan@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، پرند، ایران. (نویسنده مسئول)  
maps1394@yahoo.com

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، پرند، ایران.  
itm.tamjid@gmail.com

این نتایج می‌تواند به سیاستمداران کمک کند تا در طراحی برنامه‌های آینده، از تجربه گذشته استفاده کرده و اصلاحات لازم را در نظام توسعه منابع انسانی کشور اعمال کنند تا بهبودهای لازم را در این زمینه ایجاد کنند.

**واژگان کلیدی:** منابع انسانی، بعد سیاسی، بعد اقتصادی، بعد قانونی، برنامه‌های اول و دوم.

**مقدمه**

برنامه اول توسعه (۱۳۶۸-۱۳۷۲): پس از پیروزی انقلاب اسلامی کشور دچار جنگ تحمیلی ناخواسته شد و شرایط اجرای برنامه اقتصادی جامع را با موانعی مواجه ساخت. با این حال پس از اتمام جنگ، نخستین برنامه توسعه اقتصادی - اجتماعی پنج ساله با هدف بازسازی ویرانی های جنگ تحمیلی و در جهت رونق تولید و رشد اقتصادی و با اتخاذ سیاست های تعدیل اقتصادی تنظیم و اجرا شد. برنامه دوم توسعه (۱۳۷۴-۱۳۷۸): برنامه توسعه دوم از سال ۱۳۷۴ آغاز شد. در برنامه دوم رویکرد اصلی دولت بر محور قرار دادن بخش کشاورزی به عنوان اساس و مبنای توسعه اقتصادی معطوف بود. این برنامه به دلیل نوسانات حاکم بر قیمت نفت در بازارهای جهانی و عدم توفيق کامل دولت در اجرای بهینه طرح های خصوصی سازی و اصلاح ناکارآمد شرکتهای دولتی و سایر مسائل با توفيق همراه نشد. اما در زمینه های معینی از برنامه های زیربنایی عمرانی کشور، پیشرفت های نسبتاً خوبی حاصل شد (Aycan et al., 2007).

توسعه عبارت است از فرآیند تحول اقتصادی- اجتماعی که بر اساس عوامل پیچیده فرهنگی و محیطی و تعاملات آنها می باشد. برنامه ریزی توسعه بعد از پایان جنگ جهانی دوم مطرح و اجرا شده است. کشورهای عقب مانده و در حال توسعه که مایل نیستند از نظام کمونیستی برای تحول خود بهره گیرند، از این نوع برنامه ریزی استفاده می کنند. به عبارت دیگر هدف از برنامه ریزی توسعه این است که جوامع توسعه نیافته با تغییر ساختار به توسعه اقتصادی دست یابند. برنامه ریزی توسعه فرآیند پیچیده ای شامل جمع آوری اطلاعات، بررسی مشکلات و حل آنها است که در این فرآیند باید ملاحظات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در نظر گرفته شود. برنامه ریزی توسعه در هر کشوری به عواملی مانند سطح توسعه یافتنی، نوع نظام برنامه ریزی، اهداف تعیین شده برای برنامه و ملاحظاتی در باب مسائل فنی، زیست محیطی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بستگی دارد. از آنجایی که حتی کشورهای مشابه دارای اقتصاد، فرهنگ و نهادهای اجتماعی یکسان نیستند، نمی توان برای تمام کشورها در قالب رهیافت و روش واحدی برنامه ریزی کرد. در اغلب کشورهای توسعه نیافته تدوین برنامه ریزی توسعه به عهده سازمان برنامه این کشورها است با آن که سازمان برنامه در کشورهای توسعه نیافته به منظور دستیابی به توسعه اقتصادی به طور موقتی تأسیس شد؛ اما در بسیاری از آن کشورها به دلیل مشکلات و موانع موجود و طولانی شدن جریان توسعه یافتنی به سازمان دائمی تبدیل شده است. هم چنین به دلیل کمبود نیروی انسانی متخصص، ضعف در تهیه آمارهای اقتصادی و به طور کلی نبود امکانات در کشورهای توسعه نیافته، تکنیکها و روش های برنامه ریزی توسعه روند کندي داشته است (Alderfer, 2016).

برنامه ریزی برای توسعه در هر کشوری با توجه به نیازها و شرایط و مقتضیات آن کشور صورت می‌گیرد و ظرفیت‌ها و نیازهای هر کشوری نوع خاصی از برنامه ریزی‌های بلندمدت و کوتاه مدت را مشخص می‌کند. ایران تا پیش از دهه ۱۳۳۰ شمسی فاقد هر گونه نظام سازمان یافته برنامه ریزی برای توسعه کشور بود و سازمان برنامه و بودجه را می‌توان یکی از پایه‌های نظام اقتصادی و توسعه ایران در سال‌های پس از ۱۳۳۷ دانست. در ایران نیز استراتژی‌ها و برنامه‌هایی برای توسعه به صورت بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت تهیه شده است قبل و بعد از انقلاب تجربه شده است که برنامه‌های پنج ساله توسعه یکی از این دست برنامه‌ها می‌باشد. برنامه‌های توسعه پنج ساله میان مدت، توسط دولت وقت تنظیم می‌شود و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد. بعد از انقلاب، در هشت سال جنگ ایران و عراق امکان اجرای برنامه‌های توسعه کشور از بین رفت، چراکه در شرایطی که موجودیت و حاکمیت ملی ایران از سوی کشورهای خارجی تهدید می‌شد، و در شرایط تحریم‌های علیه ایران که از سوی کشورهای مرکز اعمال می‌شد، تلاش و همت ایرانی‌ها مصروف اداره جنگ و تأمین حداقل شرایط برای زندگی مردم شد و تدوین برنامه‌های پنج ساله توسعه بعد از پایان جنگ تحمیلی و از سال ۶۸ با تصویب اولین برنامه از این دست شروع شد. آسیب‌شناسی برنامه‌های توسعه، راهی است برای جلوگیری از تکرار خطاهای گذشته و گامی است به سوی توسعه یافتنگی منطبق با بستر جامعه (Alvardo, 2011).

متأسفانه در عرصه اقتصادی راهبرد و الگوی کلان اقتصادی ترسیم نشده و برنامه‌های پنج ساله توسعه و سند چشم انداز و اقتصاد مقاومتی نیز که می‌توانست چالش نظری ساختار اقتصادی کشور را پاسخ داده و نقش مهمی در تحول ساختار اقتصادی کشور ایفا نماید، در عرصه عمل و اجرا، به طور کامل محقق نشد و در عمل دولت‌ها در عرصه اقتصادی به جای توجه به سیاست‌های ابلاغی بر اساس اولویت‌های فکری و گرایشات نظری خود عمل نموده زمانی اولویت به توسعه اقتصادی داده می‌شد و زمانی توسعه سیاسی اولویت داشت و در بردهه ای عدالت محوریت یافت.

بنابراین در حوزه مدیریت منابع انسانی ضرورت مدیریت توان افزایی، استعداد و شایسته پروری افراد از طریق فرایندهای جامع و نظام مند وجود دارد. در سازمان‌های دانش محور به ویژه مراکز پژوهشی، وجود افراد شایسته با مهارت‌های مناسب در جایگاه‌های شغلی تعریف شده ضروری است که این ضرورت در پی محورهای راهبردی سازمانها تعریف شده است. مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رابطه بین سیاستها و شیوه‌های مدیریت افراد و راهکار کسب و کار سازمانها متمرکز است و به نوعی به عنوان طرح غالب مدیریت افراد در سه دهه گذشته ظهرور پیدا کرده است (Boon et al., 2019).

ارزیابی شش دهه برنامه ریزی توسعه در ایران بیشتر از همه حاوی این پیام است که اولاً حجم عظیم منابع انسانی، مالی و طبیعی مصرف شده، با دستاوردهای آن تناسبی نداشته است و با وجود پیشرفت‌های مهمی که در برخورداری از موهاب توسعه نسبت به گذشته پدید آمده، شکاف و فاصله تاریخی ایران با کشورهای پیشرفت‌ه و حتی اهداف و آرمان‌های ملی چندان کاهش نیافته است. اجرای نه برنامه توسعه در سال‌های پیش و پس از انقلاب اسلامی، زمینه انجام ارزیابی‌های واقع‌بینانه و علمی از نظام برنامه ریزی توسعه در ایران را فراهم کرده است؛ از این‌رو، ضرورت دارد رویکرد حاکم بر نظام برنامه ریزی ایران مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد و آسیب‌های آن شناسایی شود (Hemsworth, 2016). لذا در مجموع با توجه به اهداف کلان اقتصادی مدنظر سند چشم انداز و جامعه ایرانی ۱۴۰۴، سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه و اهداف برنامه‌های پنج ساله توسعه، این ابعاد در محورهای کلی ششگانه دسته بندی می‌شوند: ۱. تولید و رفاه جامعه، ۲. شاخص‌های پولی و قیمت‌ها، ۳. بازار کار، اشتغال و بهره‌وری، ۴. عدالت، فقرزدایی و به دور از تبعیض و نابرابری، ۵. جهانی شدن اقتصاد، پیوندهای جهانی و تجارت خارجی، ۶. دولت و ساختار اقتصادی (Cook, 2003). با عنایت به موارد مذکور این سوال مطرح است که آسیب‌شناسی نظام منابع انسانی برنامه‌های بلندمدت کشور در مقایسه‌ای تطبیقی میان برنامه‌های اول و دوم بر اساس ابعاد سیاسی، اقتصادی و قانونی چگونه بوده است؟

### مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

#### آسیب‌شناسی

آسیب‌شناسی: معادل کلمه پاتولوژی است. مراد از آن شناسایی علل و ریشه عواملی است که در بروز بحران در پدیده‌های مختلف نقش دارند و این عوامل می‌تواند روند بالندگی و کارآمدی پدیده‌ها را مختل سازند. هدف از آسیب‌شناسی یافتن علت یا علل رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده‌ها فعالیت‌هاست. آسیب‌شناسی فرایندی است نظاممند از جمع آوری داده‌ها به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مشکلات، چالش‌ها، فشارها و محدودیت‌های محیطی در سازمان (فرهنگی، ۱۳۷۹).

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهرور کرد و توسط طرفداران آن به عنوان فصل جدیدی در مدیریت نیروی انسانی تکامل یافت. اکنون این توافق وجود دارد که مدیریت منابع انسانی جایگزین مدیریت کارکنان نمی‌شود بلکه به فرایندهای مدیریت کارکنان از منظر متفاوتی می‌نگرد. هم‌چنین فلسفه‌های اصلی آن تا حد قابل ملاحظه‌ای متفاوت از مفاهیم سنتی مدیریت کارکنان است. با این

همه برخی از رویکردهای خاص مدیریت کارکنان و روابط کارکنان می‌توانند تحت عنوان رویکردهای مدیریت منابع انسانی توصیف شوند زیرا در راستای فلسفه اساسی مدیریت منابع انسانی هستند (غفاری و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دو طرفه بودن ارتباط دارد (صفری و همکاران، ۱۳۸۹).

### ویژگی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسان شامل انجام فعالیت‌هایی است که دارای مبانی، مفاهیم، فرایندها و ابزارهای متفاوتی هستند تا حدی که در سازمان‌های بزرگ برای برخی از آنها واحدهای مستقلی تشکیل می‌دهند. با وجود تفاوت ماهیتی بین این فعالیت‌ها، بیشتر آنها دارای ارتباط از جهت عملیات و اطلاعات هستند. نوزده فعالیت مشخص از مدیریت منابع انسانی عبارتند از:

1. تجزیه و تحلیل مشاغل ۲. طراحی شغل ۳. طبقه‌بندی مشاغل ۴. ارزشیابی مشاغل ۵. برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۶. کارمندیابی ۷. انتخاب ۸. انتصاب ۹. اجتماعی کردن ۱۰. آموزش کارکنان ۱۱. ارزیابی عملکرد
۱۲. بهداشت و ایمنی ۱۳. بیمه و بازنیستگی ۱۴. رفاه ۱۵. انگیزش، مشارکت و روابط کارکنان
۱۳. حقوق و دستمزد ۱۷. پاداش ۱۸. جایزابی ۱۹. انضباط (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۶).

### مدیریت استراتژیک منابع انسانی

رایت مکلندر<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی را الگویی برنامه‌ریزی شده برای استفاده از منابع انسانی، با هدف قادر ساختن سازمان در رسید به اهداف مورد نظر تعریف کرده است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی استفاده از منابع انسانی به صورتی برنامه‌ریزی شده و انجام کارهایی با هدف قادر ساختن سازمان برای تأمین هدف‌های مورد نظر است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی فرایندی است که بین فعالیت‌های سازمان و استراتژی کسب و کار، سازگاری و هماهنگی برقرار می‌سازد. در واقع، مدیریت استراتژیک منابع انسانی عبارت است از هماهنگی استراتژیک فعالیت‌ها و

<sup>۱</sup> - Wright Macklend

کارکردهای منابع انسانی با اهداف و رسالت سازمان به گونه‌ای که اثربخشی حداکثر شود(درودی و عباسی، ۱۳۹۷)

مدیریت استراتژیک منابع انسانی در واقع استفاده از منابع انسانی به صورتی برنامه‌ریزی شده و انجام کارهایی با هدف قادر ساختن سازمان برای تامین هدفهای مورد نظر است. وی<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) مدیریت استراتژیک منابع انسانی را " تمام آن فعالیت‌های که بر رفتار افراد در تلاش‌هایشان برای فرموله نمودن و اجرای نیازهای استراتژیک سازمان تاثیر می‌گذارد" تعریف می‌نماید. مدیریت استراتژیک منابع انسانی عبارت است از: مرتبط ساختن مدیریت منابع انسانی با هدفهای کوتاه مدت و بلند مدت استراتژیک برای بهبود عملکرد سازمان و ایجاد فرهنگ سازمانی که بتوان انعطاف-پذیری و خلاقیت را تقویت کرد. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش‌های نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط نایابدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند(توكلی، ۱۳۸۸).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها برای دستیابی به اثربخشی، بایستی منابع انسانی خود را با کارکردهای بلندمدت این مدیریت اداره نمایند تا این منابع، رفتار و صلاحیت‌های مورد نیاز را متناسب با محیط درونی و بیرونی سازمان انجام دهند. هدف اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متوجه و با انگیزه برای تلاش در راستای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. هدف از این مدیریت، ایجاد حس هدفمند و جهت‌دار بودن در محیط‌های غالباً پرتلاطم است(بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی به معنی فرایند بررسی و ایجاد زمینه‌های مساعد جذب، تربیت، به کارگماری، نگهداری، بهداشت و رشد منابع انسانی است، به گونه‌ای که بتوان با تامین نیازهای منطقی و ایجاد انگیزش و رضایت در آنها ، به هدفهای فردی، گوهی و سازمانی دست یافت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی الگویی از ترتیبات و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده منابع انسانی است که در جهت توانا ساختن یک سازمان برای دستیابی به اهدافش اتخاذ شده-اند(توكلی، ۱۳۸۸).

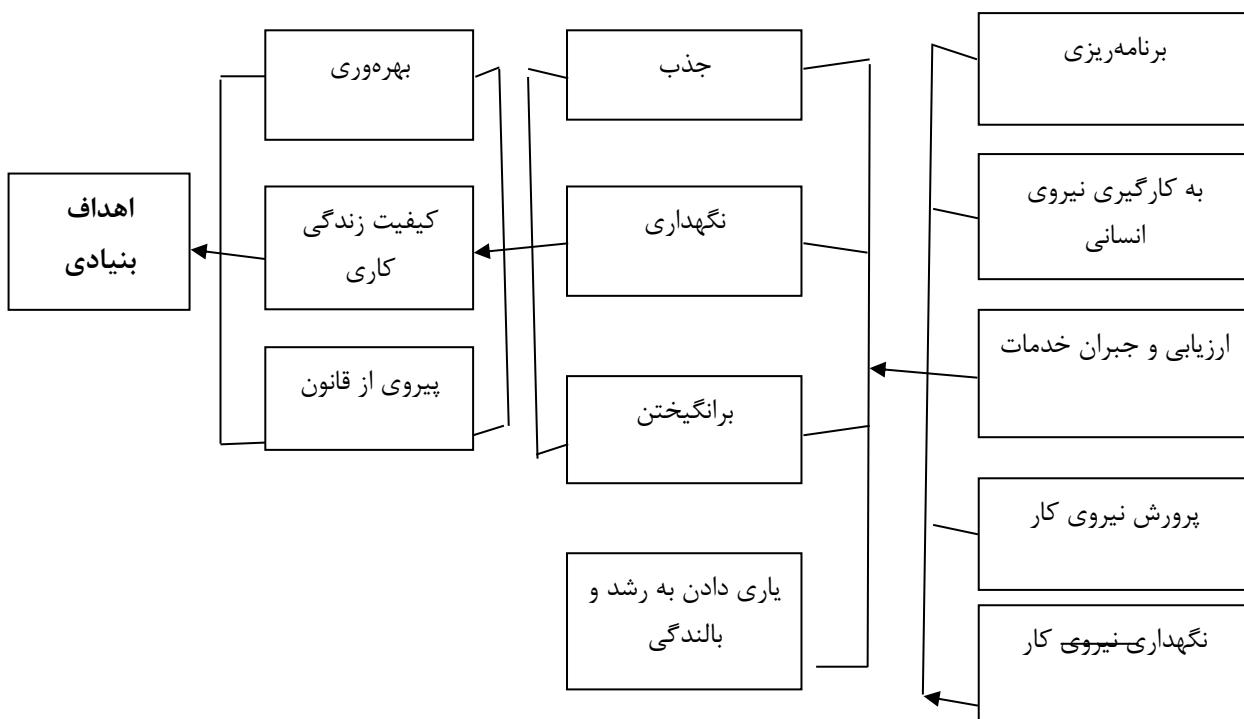
### اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی

هدف مدیریت استراتژیک منابع انسانی تکرار موفقیت‌های گذشته نیست، بلکه هدف اصلی آن برآمدن از پس وضعیت‌های غیرمرقبه و حل مسائل محیطی است. هدف اساسی مدیریت منابع

<sup>۱</sup> - Wei

انسانی استراتژیک، خلق و ایجاد قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و اطمینان از این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعدد و بانگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. هدفش ایجاد حس هدفمند و جهت‌دار بودن در محیط‌های اغلب پرتلاطم است، تا بدین وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنانش از طریق طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های منسجم و عملی منابع انسانی تامین شود. یک تصمیم در حوزه منابع انسانی، زمانی استراتژیک تلقی می‌شود که مدیران را در شرایط تغییرات سریع در تامین منابع انسانی مورد نیاز جهت تحقق اهداف سازمان یاری نماید(Hemsworth, 2016).

هدف دیگر مدیریت منابع انسانی استراتژیک ایجاد جهتی است که اغلب در محیط‌های آشفته نیازهای شغلی، سازمانی و مجموعه نیازهای کارکنان، با توسعه و اجرای مجموعه منسجم و کاربردی از سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی برآورده شوند. هنگام توجه به اهداف مدیریت منابع انسانی استراتژیک توجه به این موضوع ضروری است که چگونه استراتژی‌های منابع انسانی به علیق ذینفعان در سازمان توجه می‌کنند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی سه هدف مشخص دارد که عبارتند از: بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری و پیروی از قانون. تا زمانی که سرپرستان و مدیران سازمان، شیوه‌های موثر مدیریت استراتژیک منابع انسانی را در خود پرورش ندهند و آنها را به اجرا نگذارند، سازمان به این اهداف دست نمی‌یابد(Cook, 2003).

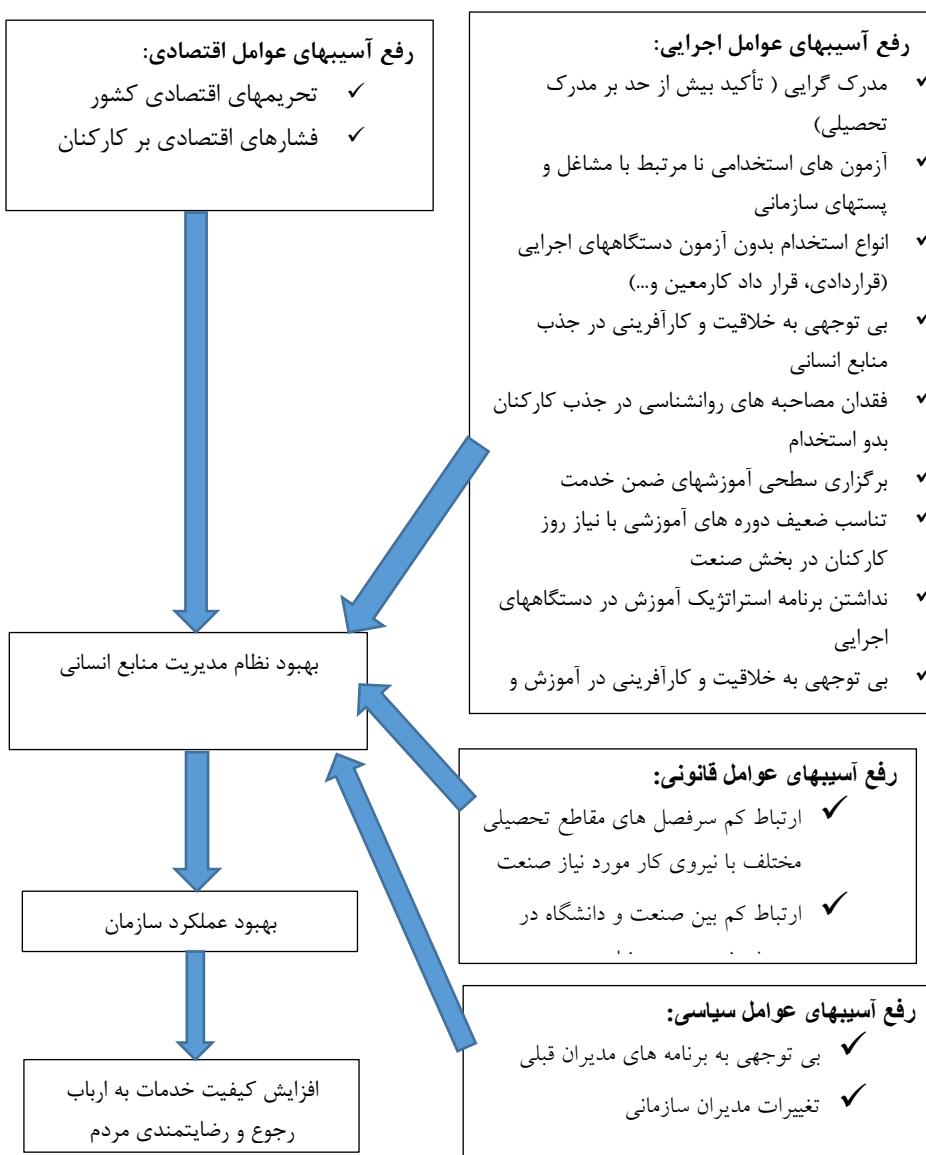


نمودار ۱. اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی برگرفته از  
Labaf & Tabatabai, 2013

#### پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

صیفوردی و تقوی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی برنامه‌های توسعه ایران قبل و بعد از انقلاب و ارائه راهبردهای محوری» به این نتیجه رسیدند که: اصطلاح توسعه به صورت فراگیر پس از جنگ جهانی دوم مطرح شده است و از توسعه در لغت به معنای خروج از «لفاف» است. در قالب نظریه نوسازی، لفاف همان جامعه سنتی و فرهنگ و ارزش‌های مربوط به آن است که جوامع برای متجدد شدن باید از این مرحله سنتی خارج شوند. برای رسیدن به یک جامعه توسعه یافته باید با برنامه‌ریزی مناسب و هدفمند؛ راه‌های رسیدن به توسعه را هموار کرد. برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، به مجموعه برنامه‌های میان مدتی گفته می‌شود که به صورت پنج ساله و توسط دولت وقت تنظیم می‌شود و به تصویب مجلس شورای اسلامی میرسد. در این مقاله برنامه‌های توسعه ایران قبل و بعد از انقلاب بررسی و آسیب‌شناسی می‌شوند و در انتها

راهکارهای محوری جهت تحقق برنامه‌های توسعه ارایه خواهد شد. این مقاله باهدف آسیب‌شناسی، ارزیابی و تحلیل برنامه‌های توسعه قبل از انقلاب با روش توصیفی- تحلیلی و از نظر ماهیت گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای- استنادی استفاده شده است. نتایج به دست آمده از این ارزیابی بیانگر نقاط ضعف و قوت برنامه‌های توسعه قبل و بعد از انقلاب میباشد. کشوری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود چالش‌های مدیریت بهینه منابع انسانی در بیمارستان‌های دولتی زیر مجموعه دانشگاه علوم پزشکی تهران را در سه دسته عوامل سازمانی شامل به روز نبودن شرح وظایيف، استخدام از سوی دانشگاه و محدودیت بیمارستان در انتخاب و گزینش کارکنان، فقدان فرهنگ کار تیمی و فرهنگ نگرش فرایندی، عدم استقرار کامل سلامت شغلی و نقص در سیستم ارزیابی، عوامل انگیزشی شامل فقدان سیستم پرداخت میتبنی بر عملکرد، عدم برقراری ارتباط بین ارزیابی و سیستم تشویقی و فقدان انگیزه و بی اعتمادی کارکنان در زمینه رفع مشکلات و عوامل دانشی شامل وجود نیروهای قدیمی و مقاومت در برابر تغییر، ضعف دانشی کارکنان و یادگیرنده نبودن محیط بیمارستان بر شمردند.



نمودار ۲. مدل نهایی تحقیق

منابع : یافته‌های پژوهش

### روش تحقیق

در اجرای این تحقیق، از رویکرد کیفی و کمی و به صورت ترکیبی استفاده گردیده است. بنابراین از لحاظ نتیجه در مرحله اول، یک تحقیق توسعه ای است و در مرحله دوم یک تحقیق کاربردی است زیرا در صدد ارائه راهکار جهت استفاده از نتایج به دست آمده برای بکارگیری و بهره گیری از مدل بدست آمده از نتایج این تحقیق خواهد بود.

جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه‌ی مدیران مؤثر در مباحث مربوط به نظام مدیریت منابع انسانی در برنامه‌های بلند مدت کشور، نمایندگان مجلس، روسای سازمانها، مدیران و معاونین دستگاههای دولتی که با موضوع نظام مدیریت منابع انسانی هستند. نمونه را از این جامعه آماری برای انجام مصاحبه انتخاب می‌کنیم.

### ابزار و روش گردآوری داده‌ها

- تهیه پرسشنامه برای مصاحبه
- مصاحبه باز با مدیران و خبرگان مرتبط با موضوع تحقیق
- مقایسه پاسخ‌های دریافتی
- تهیه مدل و آسیب شناسی
- تعیین اولویت در رفع آسیب‌ها با استفاده از نظر مدیران و خبرگان مرتبط با موضوع تحقیق
- تهیه پرسشنامه و انجام پیمایش
- ارائه مدل نهایی تحقیق

در این تحقیق با انجام مصاحبه با مدیران و خبرگان و بررسی اسناد و مدارک موجود مدل اولیه تهیه گردید. با انجام مصاحبه و بهره گیری از این مدل برای آسیب شناسی استفاده شد. پس از مشخص شدن آسیب‌ها با استفاده از نظر مدیران و خبرگان و آزمون  $T$  تک متغیره و نیز روش AHP<sup>۱</sup> اولویت بندی برای رفع این آسیب‌ها اقدام گردد. همچنین از طریق توزیع پرسشنامه در میان جامعه آماری و انجام پیمایش داده‌های مورد نیاز دریافت گردید.

برای احصاء مدل نخست از روش نظریه بنیادی ساختار مدل اولیه نظام منابع انسانی را با استفاده از مطالعات تطبیقی طراحی و پس از آن پرسشنامه‌ای با محوریت طراحی شده در بین نمونه آماری

<sup>۱</sup>. Analytical Hierarchy Process

توزیع و از طریق مقایسات زوجی وجود شکاف محورها شناسایی صورت گرفته و در انتهای راهکارهای بهبود ارائه خواهد شد.

در این پژوهش از رویکرد کیفی استفاده شده و با توجه به اینکه ابزار گرد آوری داده‌ها مصاحبه بوده است، پس از انجام مصاحبه به صورت باز با خبرگان و نیز مرور مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته سوالات بخش مطالعات تطبیقی تهیه گردید. پس از دریافت پاسخ سوالات و مقایسه با پاسخ سوالات مشابه برنامه‌های اول و دوم شکاف و تشابهات نظام منابع انسانی بررسی شد.

سپس با مصاحبه مجدد با مدیران و خبرگان به صورت باز، نتایج دریافتی در سه مرحله تحلیل گردید. به این صورت که نخست "کدگذاری باز" صورت گرفت سپس "کدگذاری محوری" و در نهایت "کدگذاری گزینشی" انجام شد.

با استفاده از آزمون  $T$  تک متغیره آسیب‌های بدست آمده تحلیل سپس با استفاده از روش AHP آسیب‌های شناسایی شده مورد تحلیل و اولویت‌بندی قرار گرفت.

گردآوری داده‌های جمع آوری شده در مرحله کیفی به کمک دو راهبرد اصلی صورت پذیرفت: (الف) بررسی استناد و پژوهش‌های پیشین انجام شده، (ب) انجام مصاحبه با سؤال‌های باز پاسخ. در مرحله کمی نیز با توزیع پرسشنامه در جامعه آماری آسیب‌های بدست آمده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

در این فصل نخست پاسخهای دریافتی مربوط به برنامه‌های اول و دوم توسعه با یکدیگر مقایسه شده، سپس آسیب‌های شناسایی شده با استفاده از آزمون  $T$  تک متغیره تحلیل و نیز تکیک تجزیه و تحلیل AHP اولویت‌بندی می‌گردد.

#### جدول ۱. معیارهای اصلی و زیرمعیارهای آن به شرح زیر دسته بندی گردید:

شاخصها	مؤلفه	بعد
تغییرات مدیران سازمانی	تغییر دولتها	عوامل
بی‌توجهی به برنامه‌های مدیران قبلی		سیاسی
فشارهای اقتصادی بر کارکنان	روابط بین المللی	عوامل
تحريم‌های اقتصادی کشور		اقتصادی
ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز	طرح‌ها و لواح	عوامل قانونی
ارتباط کم سرفصل‌های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت		

منابع: یافته‌های پژوهش

### آزمون T تک متغیره

آزمون T تک متغیره نشان می‌دهد که آیا میانگین یک متغیر تفاوت معنی‌داری با یک مقدار ثابت t که اصطلاحات مقدار آزمون نامیده می‌شود، دارد یا خیر. مهمترین نکته در استفاده از این آزمون مقدار آزمون است که یک نقطه وسط را بیان می‌کند (Cook, 2003).

جدول ۲. داده‌های دریافت شده از طریق پرسشنامه‌های توزیع شده در پیمایش به شرح

جدول زیر می‌باشد

t.95	t	df	Std.Deviation	Mean	questions
1.645	0.68645	195	1.1421	3.056	q1
1.645	-2.0413	195	1.1899	2.8265	q2
1.645	-2.2402	195	1.2124	2.806	q3
1.645	-1.536	195	1.163	2.8724	q4
1.645	-0.5509	195	1.169	2.954	q5
1.645	-0.061	195	1.17	2.9949	q6
1.645	1.09565	195	1.173	3.0918	q7
1.645	0.91774	195	1.167	3.0765	q8
1.645	0.18424	195	1.155	3.0152	q9
1.645	-0.7609	195	1.2198	2.9337	q10
1.645	-0.5206	195	1.237	2.954	q11
1.645	1.18288	195	1.2664	3.107	q12
1.645	-2.4742	195	1.126	2.801	q13
1.645	-3.4945	195	1.1458	2.714	q14
1.645	-3.0758	195	1.1848	2.7397	q15
1.645	-4.0012	195	1.1249	2.6785	q16
1.645	-0.4273	195	1.1696	2.9643	q17
1.645	-0.0603	195	1.1832	2.9949	q18
1.645	0.06005	195	1.1657	3.005	q19
1.645	-0.1234	195	1.1457	2.9899	q20
1.645	1.33292	195	1.1249	3.1071	q21
1.645	4.95171	195	1.2983	3.4592	q22
1.645	0.72574	195	1.0822	3.0561	q23
1.645	0	195	1.1277	3	q24

منابع : یافته‌های پژوهش

$$H_0 : \mu \leq 3$$

$$H_1 : \mu > 3$$

بر اساس T تک متغیره محاسبه شده در جدول فوق کلیه سوالات بجز سوال ۲۲ همانطور که در محاسبه نشان داده شده بعنوان آسیب شناخته می‌شوند.

### فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

چون در این مطالعه از نظر بیش از یک کارشناس استفاده شده است بنابراین از تکنیک میانگین هندسی برای اولویت بندی نهایی دیدگاه کارشناسان استفاده شده است. یکی از بهترین روش‌ها برای ترکیب جدول‌های مقایسه‌ای اعضای گروه، استفاده از میانگین هندسی است. میانگین هندسی کمک خواهد کرد ضمن در نظرگرفتن قضاوت هر عضو، قضاوت گروه درباره هر مقایسه زوجی سنجش شود. (Adel Azar, 2011) میانگین هندسی مناسب‌ترین قاعده ریاضی برای ترکیب قضاوت‌ها در AHP است. به این خاطر که این میانگین خاصیت معکوس بودن در ماتریس مقایسه زوجی را حفظ می‌کند. (Tichy., 1983)

**جدول ۳. معیارها و زیر معیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده**

نماد	شاخص	مؤلفه	نماد	بعد
S11	تغییرات مدیران سازمانی	تغییر دولتها	c1	عوامل سیاسی
S12	بی توجهی به برنامه های مدیران قبلی			
S21	فشارهای اقتصادی بر کارکنان	روابط بین المللی	c2	عوامل اقتصادی
S22	تحريم‌های اقتصادی کشور			
S31	ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز	طرح ها و لوابح	c3	عوامل قانونی
S32	ارتباط کم سرفصل های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت			

منابع : یافته های پژوهش

### تعیین اولویت معیارهای اصلی

برای انجام تحلیل سلسله‌مراتبی نخست معیارهای اصلی بصورت زوجی مقایسه شده‌اند. تکنیک AHP یک تکنیک رتبه‌بندی است و رتبه‌بندی در این تکنیک براساس مقایسه‌های زوجی صورت می‌گیرد. مقایسه زوجی بسیار ساده است و تمامی عناصر هر خوش باید به صورت دو به دو مقایسه شوند. بنابراین اگر در یک خوش  $n$  عنصر وجود داشته باشد  $\frac{n(n-1)}{2}$  مقایسه صورت خواهد گرفت.

چون ابعاد ۴ تا می باشد بنابراین تعداد مقایسه‌های انجام شده برابر است با:

$$\frac{n(n-1)}{2} = \frac{4(4-1)}{2} = 6$$

بنابراین ۶ مقایسه زوجی از دیدگاه گروهی از خبرگان انجام شده است و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی دیدگاه خبرگان تجمعی گردیده است. ماتریس مقایسه زوجی حاصل از تجمعی دیدگاه خبرگان در جدول ۴-۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی

عوامل اجرایی	عوامل قانونی	عوامل اقتصادی	عوامل سیاسی	
۲,۷۱۹	۲,۲۳۶	۱,۱۹۸	۱	عوامل سیاسی
۱,۴۷۳	۱,۹۸۵	۱	۲,۰۱۷	عوامل اقتصادی
۳,۰۴۱	۱	۲,۱۲۶	۱,۹۵۷	عوامل قانونی

منابع : یافته های پژوهش

گام بعدی محاسبه میانگین هندسی هر سطر برای تعیین وزن معیارها است

$$\pi_1 = \sqrt[4]{1 * 1.198 * 2.236 * 2.719} = 1.643:$$

به همین ترتیب میانگین هندسی سایر سطراها محاسبه می شود.

$$\pi_2 = 1.588$$

$$\pi_3 = 1.886$$

$$\pi_4 = 2.297$$

سپس مجموع میانگین هندسی تمامی سطراها محاسبه می شود.

با تقسیم میانگین هندسی هر سطر بر مجموع میانگین هندسی سطراها مقدار وزن نرمال بدست می آید که به آن بردار ویژه نیز گفته می شود. خلاصه نتایج در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵. ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی

بردار ویژه	میانگین هندسی	عوامل اجرایی	عوامل قانونی	عوامل اقتصادی	عوامل سیاسی	
۰,۲۲۲	۱,۶۴۳	۲,۷۱۹	۲,۲۳۶	۱,۱۹۸	۱	عوامل سیاسی
۰,۲۱۴	۱,۵۸۸	۱,۴۷۳	۱,۹۸۵	۱	۲,۰۱۷	عوامل اقتصادی
۰,۲۵۴	۱,۸۸۶	۳,۰۴۱	۱	۲,۱۲۶	۱,۹۵۷	عوامل قانونی

منابع : یافته های پژوهش

براساس جدول ۳-۴- بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت  $W_1$  خواهد بود.

$$W_1 = \begin{pmatrix} 0,222 \\ 0,214 \\ 0,254 \\ 0,309 \end{pmatrix}$$

بر اساس بردار ویژه بدست آمده:

معیار عوامل قانونی با وزن نرمال شده ۰,۲۵۴ در اولویت دوم می باشد.

معیار عوامل سیاسی با وزن نرمال شده ۰,۲۲۲ در اولویت سوم می باشد.

معیار عوامل اقتصادی با وزن نرمال شده ۰,۲۱۴ در اولویت آخر می باشد.



### شكل ۱. اولویت‌بندی معیارهای اصلی براساس هدف پژوهش

همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۲۴ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۱ می باشد، بنابراین می توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

#### مقایسه و تعیین اولویت زیر معیارها

در گام دوم از تکنیک AHP زیر معیارهای مربوط به هر معیار به صورت زوجی مقایسه شوند.

#### تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل سیاسی

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل سیاسی در جدول شماره ۶ ارائه شده است. چون این معیار از ۲ شاخص تشکیل شده است بنابراین ۱ مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۶. تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل سیاسی

بردار ویژه	میانگین هندسی	s12	s11	
۰,۵۴۸	۰,۶۲	۰,۳۸۶	۱,۰۰۰	s11
۰,۴۵۱	۰,۵۱	۱,۰۰۰	۰,۲۶۱	s12

منابع: یافته‌های پژوهش

تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل سیاسی:

۰,۵۴۸		تغییرات مدیران سازمانی
۰,۴۵۱		بی توجهی به برنامه‌های مدیران قبلی
		براساس بردار ویژه بدست آمده:
		زیر معیار تغییرات مدیران سازمانی با بردار ویژه ۰,۵۴۸ در اولویت اول می‌باشد.
		زیر معیار بی توجهی به برنامه‌های مدیران قبلی با بردار ویژه ۰,۴۵۱ در اولویت دوم می‌باشد.
		همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده نیز برابر ۰/۰۴۳ بدست آمده است که چون کوچکتر از ۱/۰ می‌باشد بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد.

#### تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل اقتصادی

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل اقتصادی در جدول شماره ۷ ارائه شده است. چون این معیار از ۲ شاخص تشکیل شده است بنابراین ۱ مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۷. تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل اقتصادی

بردار ویژه	میانگین هندسی	s22	s21	
۰,۵۵	۰,۵۳۳	۰,۲۸۵	۱,۰۰۰	s21
۰,۴۴۹	۰,۴۳۵	۱,۰۰۰	۰,۱۸۹	s22

منابع: یافته‌های پژوهش

۰,۵۵		فشارهای اقتصادی بر کارکنان
۰,۴۴۹		تحریمهای اقتصادی کشور

براساس بردار ویژه بدست آمده:

زیر معیار فشارهای اقتصادی بر کارکنان با بردار ویژه  $0,55$  در اولویت اول می باشد.  
زیر معیار تحریمهای اقتصادی کشور با بردار ویژه  $0,449$  در اولویت دوم می باشد.  
همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده نیز برابر  $0/052$  بدست آمده است که چون کوچکتر از  $1/0$  می باشد بنابراین می توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد.

#### تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل قانونی

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل قانونی در جدول شماره ۸ ارائه شده است. چون این معیار از ۲ شاخص تشکیل شده است بنابراین ۱ مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۸. تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل قانونی

بردار ویژه	میانگین هندسی	s32	s31	
$0,501$	$0,675$	$0,456$	$1,000$	s31
$0,498$	$0,671$	$1,000$	$0,450$	s32

منابع : یافته های پژوهش

ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش  نیروی مورد نیاز

ارتباط کم سرفصل های مقاطع تحصیلی  مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت

براساس بردار ویژه بدست آمده:

زیر معیار ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز با بردار ویژه  $0,501$  در اولویت اول می باشد.

زیر معیار ارتباط کم سرفصل های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت با بردار ویژه  $0,498$  در اولویت دوم می باشد.

همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده نیز برابر  $0/051$  بدست آمده است که چون کوچکتر از  $1/0$  می باشد بنابراین می توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد

### اولویت نهائی شاخص‌ها با تکنیک AHP

در این گام اولویت نهائی شاخص‌های نهائی محاسبه می‌شود. نتایج مقایسه زیرمعیارهای تحقیق و اوزان مربوط به آنها ماتریس W2 را تشکیل می‌دهد. برای تعیین اولویت نهائی شاخص‌های با تکنیک AHP کافیست وزن شاخص‌ها براساس هر معیار (W2) در وزن معیارهای اصلی (W1) ضرب شود. با دردست داشتن وزن هریک از معیارهای اصلی (W1) و زیرمعیارها (W2) وزن هریک از شاخص‌ها محاسبه می‌شود. نتایج محاسبه انجام شده و اوزان مربوط به شاخص‌های در جدول ۹ آمده است:

**جدول ۹** معیارها و زیر معیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده

بعد	وزن خوش	مولفه	شاخص	وزن شاخص	وزن نهائی
عوامل سیاسی	۰,۲۲۲	تعییر دولتها	تعییرات مدیران سازمانی	۰,۴۱	۰,۱۲۶
عوامل اقتصادی	۰,۲۱۴	روابط بین المللی	بی توجهی به برنامه‌های مدیران قبلی	۰,۴۶	۰,۱۴۲
عوامل قانونی	۰,۲۵۴	طرح‌ها و لواحی	فشارهای اقتصادی بر کارکنان تحريم‌های اقتصادی کشور	۰,۴۴۹ ۰,۵۴۸	۰,۰۹۶ ۰,۱۲۲
منابع: یافته‌های پژوهش			ارتباط کم بین صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز	۰,۸۹۸	۰,۲۲۸
			ارتباط کم سرفصل‌های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت	۰,۸۲۱	۰,۲۰۸

**جدول ۱۰** رتبه‌بندی نهائی به تفکیک شاخصها

رتبه آسیب‌ها	مولفه	شاخص	وزن نهائی شاخصها
۱	طرح‌ها و لواحی	ارتباط کم سرفصل‌های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت	۰,۲۲۸
۲	نظام کاربرد از طریق انگیزش و رهبری در سازمان	نیود مسیر پیشرفت شغلی در سازمانهای دولتی	۰,۲۱۴
۳	طرح‌ها و لواحی	ارتباط کم بین صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز	۰,۲۰۸

۰,۱۹۸	انواع استخدام بدون آزمون دستگاههای اجرایی (قراردادی، قرارداد کارمعین و...)	نظام جذب و تأمین منابع انسانی	۴
۰,۱۹۵	مدرک گرایی (تأکید بیش از حد بر مدرک تحصیلی)	نظام جذب و تأمین منابع انسانی	۵
۰,۱۸۵	جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت مالی مستقیم (حقوق، مسکن و...)	نظام نگهداری منابع انسانی	۶
۰,۱۸۲	جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت غیرمستقیم (بیمه، بازنشستگی و...)	نظام نگهداری منابع انسانی	۷
۰,۱۶۷	تناسب ضعیف دوره های آموزشی با نیاز روز کارکنان در بخش صنعت	نظام آموزش و بهسازی	۸
۰,۱۶۷	نداشتن برنامه استراتژیک آموزش در دستگاههای اجرایی	نظام آموزش و بهسازی	۹
۰,۱۶۱	نبودن پاداش مبتنی برشاپستگی	نظام کاربرد از طریق انگیزش و رهبری در سازمان	۱۰
۰,۱۴۲	بی توجهی به برنامه های مدیران قبلی	تغییر دولتها	۱۱
۰,۱۳۶	ضعف در برخورد منصفانه با کارکنان	نظام نگهداری منابع انسانی	۱۲
۰,۱۳۳	نظام ارزیابی صوری کارکنان	نظام کاربرد از طریق انگیزش و رهبری در سازمان	۱۳
۰,۱۲۶	تغییرات مدیران سازمانی	تغییر دولتها	۱۴
۰,۱۲۲	تحریمهای اقتصادی کشور	روابط بین المللی	۱۵
۰,۱۱۸	کمبود زیرساخت های لازم جهت استفاده بهینه از کارکنان	نظام نگهداری منابع انسانی	۱۶
۰,۱۱۷	برگزاری سطحی آموزش‌های ضمن خدمت	نظام آموزش و بهسازی	۱۷
۰,۱۱۴	بی توجهی به خلاقیت و کارآفرینی در جذب منابع انسانی	نظام جذب و تأمین منابع انسانی	۱۸
۰,۱۱۱	آزمون های استخدامی نا مرتبط با مشاغل و پستهای سازمانی	نظام جذب و تأمین منابع انسانی	۱۹
۰,۱۱۱	فقدان مصاحبه های روانشناسی در جذب کارکنان بدو استخدام	نظام جذب و تأمین منابع انسانی	۲۰
۰,۱	ضعف در ارگونومی محیط کار	نظام نگهداری منابع انسانی	۲۱
۰,۱	بی توجهی به خلاقیت و کارآفرینی در آموزش و بهسازی منابع انسانی	نظام آموزش و بهسازی	۲۲
۰,۰۹۶	فشارهای اقتصادی بر کارکنان	روابط بین المللی	۲۳
۰,۰۱۳	توجه کم به تیم سازی در انجام امور سازمان	نظام کاربرد از طریق انگیزش و	۲۴

رهبری در سازمان

منابع : یافته های پژوهش

بنا بر نتایج بدست آمده از اولویت نهائی شاخص های نهایی که با استفاده از آزمون  $T$  تک متغیره و تکنیک AHP محاسبه شده است، وزن نهائی هریک از شاخص های مدل محاسبه و مشخص شده است.

### نتیجه گیری

در این تحقیق برگزاری سطحی آموزش های ضمن خدمت، تناسب ضعیف دوره های آموزشی با نیاز روز کارکنان در بخش صنعت، نداشتن برنامه استراتژیک آموزش در دستگاههای اجرایی که همگی آسیب های بخش نظام آموزش و بهسازی کارکنان می باشد، همچنین جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت مالی مستقیم (حقوق، مسکن و ...) و جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت غیرمستقیم (بیمه، بازنشستگی و ...) بعنوان آسیب های بخش نگهداشت و نظام ارزیابی صوری کارکنان که آسیب بخش نظام کاربرد از طریق انگیزش و رهبری در سازمان شناخته شد با نتایج تحقیق اسدی و ذاکری (۱۳۹۹) تحت عنوان «چالش های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران» همسو بود. ایشان در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که: تغییرات هرم جمعیتی، ویژگی های فرهنگ عمومی و سازمانی، ضعف نظام های ارزیابی عملکرد و سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد، نارسایی های نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان، ناهمانگی در نظام پرداخت بین کارکنان و مدیران و نیز سازمان های مختلف از اهم چالش های پیش روی مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران در مسیر تحقق اهداف چشم انداز و اسناد بالادستی نظام می باشد.

در این تحقیق توجه کم به تیم سازی در انجام امور سازمان بعنوان آسیب شناسایی شده که با تحقیق کشوری و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود که در آن فقدان فرهنگ کار تیمی بعنوان آسیب شناخته شده بود.

همچنین آسیب های شناسایی شده موارد جذب و تأمین نیروی انسانی اعم از مدرک گرایی (تأکید بیش از حد بر مدرک تحصیلی)، آزمونهای استخدامی نامرتبط با مشاغل و پستهای سازمانی، انواع استخدام بدون آزمون دستگاههای اجرایی (قراردادی، قرارداد کارمعین و ...)، بی توجهی به خلافیت و کارآفرینی در جذب منابع انسانی و فقدان مصاحبه های روانشناسی در جذب کارکنان بدو استخدام با آسیب شناسایی شده در تحقیق کشوری و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر انتخاب و گزینش کارکنان همسو می باشد و در نهایت نظام ارزیابی صوری کارکنان و ضعف در برخورد منصفانه با

کارکنان، جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت مالی مستقیم (حقوق، مسکن و ...)، جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت غیرمستقیم (بیمه، بازنیستگی و...) و نبودن پاداش مبتنی برشایستگی با آسیب‌های تحقیق کشوری و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر شاخص‌های ارزیابی، عوامل انگیزشی شامل فقدان سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد، عدم برقراری ارتباط بین ارزیابی و سیستم تشویقی و فقدان انگیزه همسو می‌باشد.

در این تحقیق ضعف در برخورد منصفانه با کارکنان و نبودن پاداش مبتنی برشایستگی بعنوان آسیب‌شناسایی شده که با مطالعه‌ای که در سال (۱۳۹۴) توسط صفری و همکاران انجام شده، همسو بود که در آن عدالت سازمانی بعنوان آسیب‌شناسایی شده بود.

در این تحقیق جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت مالی مستقیم (حقوق، مسکن و ...)، جبران نامناسب خدمات کارکنان بصورت غیرمستقیم (بیمه، بازنیستگی و...) و نبودن پاداش مبتنی برشایستگی بعنوان آسیب‌شناسایی شده که با نتیجه تحقیق شاه حسینی و همکاران (۱۳۹۴) که در آن نظام حقوق و دستمزد غیر متناسب با بخش خصوصی از مهم‌ترین این آسیب‌ها شناخته می‌شوند، همسو می‌باشد.

در این تحقیق آزمون‌های استخدامی نا مرتبط با مشاغل و پستهای سازمانی، بی‌توجهی به خلاقیت و کارآفرینی در جذب منابع انسانی و فقدان مصاحبه‌های روانشناسی در جذب کارکنان بدرو استخدام بعنوان آسیب‌شناسایی شده که با نتیجه تحقیق در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۹۱ توسط فرهی بوzenjani و همکاران انجام شده همسو می‌باشد که در آن آزمونهای استخدامی بعنوان آسیب‌شناسایی شده است.

در این تحقیق ضعف در برخورد منصفانه با کارکنان و نبودن پاداش مبتنی برشایستگی بعنوان آسیب‌شناسایی شده که با مطالعه‌ای که توسط چنیجانی و یعقوبی در سال ۲۰۱۳ انجام شده، همسو بود که در آن نگه داشت منابع انسانی و عدالت سازمانی بعنوان آسیب‌شناسایی شده بود.

آزمون  $T$  تک متغیره نشان می‌دهد که آیا میانگین یک متغیر تفاوت معنی داری با یک مقدار ثابت  $t$  که اصطلاحات مقدار آزمون نامیده می‌شود، دارد یا خیر. مهمترین نکته در استفاده از این آزمون مقدار آزمون است که یک نقطه وسط را بیان می‌کند.

در بین زیر معيارهای یک تا بیست و چهار زیر معيارهای توجه کم به تیم سازی در انجام امور سازمان بعنوان آسیب‌شناسایی نشد. مابقی شاخص‌ها بعنوان آسیب‌شناسایی گردید.

بر اساس بردار ویژه بدست آمده از مقایسات زوجی میان معيارهای اصلی

نتایج زیر حاصل شده است:

معیار عوامل قانونی با وزن نرمال شده ۰,۲۵۴ در اولویت دوم می‌باشد.

معیار عوامل سیاسی با وزن نرمال شده ۰,۲۲۲ در اولویت سوم می‌باشد.

معیار عوامل اقتصادی با وزن نرمال شده ۰,۲۱۴ در اولویت آخر می‌باشد.

با توجه به تحلیل بدست آمده بیشترین آسیب بین معیارهای اصلی مربوط به عوامل اجرایی می‌باشد. در ادامه به بررسی نتایج زیر معیارهای آنها پرداخته می‌شود.

#### **زیرمعیار مربوط به معیار اصلی عوامل قانونی**

براساس بردار ویژه بدست آمده از زیر معیارهای معیار مذکور نتایج زیر حاصل گردیده است:

زیر معیار ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز با بردار ویژه ۰,۵۰۱ در اولویت اول می‌باشد.

زیر معیار ارتباط کم سرفصل‌های مقاطع تحصیلی مختلف با نیروی کار مورد نیاز صنعت با بردار ویژه ۰,۴۹۸ در اولویت دوم می‌باشد.

بنابراین ارتباط کم صنعت و دانشگاه در پرورش نیروی مورد نیاز عنوان مهمترین آسیب این بخش می‌باشد.

#### **زیرمعیار مربوط به معیار اصلی عوامل سیاسی**

براساس بردار ویژه بدست آمده از زیر معیارهای معیار مذکور نتایج زیر حاصل گردیده است:

زیر معیار تغییرات مدیران سازمانی با بردار ویژه ۰,۵۴۸ در اولویت اول می‌باشد.

زیر معیار بی توجهی به برنامه‌های مدیران قبلی با بردار ویژه ۰,۴۵۱ در اولویت دوم می‌باشد.

بنابراین تغییرات مدیران سازمانی عنوان مهمترین آسیب این بخش می‌باشد.

#### **زیرمعیار مربوط به معیار اصلی عوامل سیاسی**

براساس بردار ویژه بدست آمده از زیر معیارهای معیار مذکور نتایج زیر حاصل گردیده است:

زیر معیار فشارهای اقتصادی بر کارکنان با بردار ویژه ۰,۵۵ در اولویت اول می‌باشد.

زیر معیار تحریمهای اقتصادی کشور با بردار ویژه ۰,۴۴۹ در اولویت دوم می‌باشد.

بنابراین فشارهای اقتصادی بر کارکنان عنوان مهمترین آسیب این بخش می‌باشد.

**منابع**

۱. بهرام زاده، حسینعلی، امیری، هوشنگ، قدیری، رامین. ۱۳۹۴. آسیب‌شناسی مدیریت نیروی انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی مازندران براساس مدل سه شاخگی. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۶(۲)، ۸۲-۵۹.
۲. توکلی، شقایق. ۱۳۸۸. آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی*؛ ۴.
۳. درودی، فریبرز، عباسی، مجید. ۱۳۹۷. بررسی به کارگیری معیارهای مدیریت دانش در ارتقای کیفیت خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان. *فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۰(۲۴)، ۱۶۶-۱۵۱.
۴. رحمانی، حجت، رجبی واسوکلایی، قاسم، سعیدپور، جلال، رضایی، مهدی، نیکان، سمیه، خسروی، بهمن. ۱۳۹۶. آسیب‌شناسی منابع انسانی مجتمع بیمارستانی امام خمینی بر اساس مدل سه شاخگی. *فصلنامه بیمارستان*، ۱۶(۴)، ۴۱-۳۵.
۵. صفری، علی، فرخی، مجتبی، صالح زاده، رضا. ۱۳۹۴. آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۱)، ۱۱۱-۸۳.
۶. غفاری، فاطمه، کیمیایی، علی، حسین‌زاده، احمد، کیمیایی، سلیمان. ۱۳۹۴. آسیب‌شناسی نظام منابع انسانی براساس مدل سه شاخگی درآموزش و پرورش شهرستان لامرد. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها.
۷. فرهنگی، علی‌اکبر. ۱۳۷۹. پژوهه بررسی و شناخت وضع موجود شرکت آب منطقه ای کرمان، ارائه اولویت‌های تحقیقات جهت حل برخی از مشکلات سازمان و افزایش بهره‌وری، مرکز پژوهش‌های کاربری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
8. Aycan, Z., Al-Hamadi, A.B., Davis, A. and Budhwar, P. (2007), "Cultural orientations and preference for HRM policies and practices: the case of Oman", *International Journal of Human Resource Management*, Vol 18 No. 1, pp. 11.32.
9. Alderfer, P.C. (2016). Identifying the in-service training needs of the social studies teachers within the context of lifelong learning. *Professional Psychology*, 13(4): 625-634.
10. Alvarado, J.M. (2011). *Organizational Pathology*, Retrieved from: <http://www.Centrogeo.Com>.
11. Boon, C., Den Hartog, D., Lepak, D.. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, Vol. 45 No. 6, pp: 2498-2537.

12. Cook, R. (2003). Organizational diagnosis. *Journal of Strategy & Business Transformation*, 5(2): 45-62.
13. Hemsworth, D. (2016). An empirical assessment of the EFQM excellence model in purchasing. *International Business & Economics Research Journal*, 15 (4): 127-146.
14. Tichy, N. (1983). Managing strategic change: technical, political and cultural dynamics. New York, NY: Wiley and Sons.

